

PROVINCIA DI ORISTANO

Proposta di integrazione CCDI normativo 2019 2021 sottoscritto in data 31/12/2019 testo vigente.

Art. 3 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

L'integrazione è riportata in grassetto, in particolare viene introdotto ex novo il comma 4. L'articolo, come integrato, è applicabile dal 01/01/2022

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale, cd produttività collettiva, individuale e/o per progetti. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi (obiettivi individuali, obiettivi organizzativi e obiettivi comportamentali devono essere attribuiti preventivamente ed in modo contestuale, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione o OIV. I compensi per la incentivazione delle performance individuale ed organizzativa sono quantificati con le seguenti modalità:

a) Incentivi per la realizzazione degli obiettivi di settore e/o dell'ente e/o per il raggiungimento di parametri di virtuosità e/o per il giudizio positivo degli utenti (performance organizzativa in misura del 30% del budget virtuale), cui partecipano tutti i dipendenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e/o della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione. ;

b) Incentivi per la realizzazione degli obiettivi individuali formalmente assegnati (cui viene attribuito il 70% del budget virtuale) a tutti i dipendenti dai dirigenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli dirigenti. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PDO o nel piano delle performance al dirigente o responsabile, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (cd performance individuale). ;

c) L'eventuale valore di differenziazione del premio individuale, quantificato, ai sensi del secondo comma dell'art. 69 del CCNL 2016/2018, nella misura minima del 30%, si attribuisce nella quota limitata al 5% del personale con arrotondamento all'unità superiore e con il minimo di uno per Settore, che abbia avuto la valutazione più alta, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione."

d) Entro i 30 giorni successivi alla approvazione del piano delle performance o del piano dettagliato degli obiettivi, ove non sia già indicata in tale documento la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi, i dirigenti assegnano formalmente, in coerenza con quelli ad essi assegnati, gli obiettivi al personale delle strutture da essi dirette, nonché degli altri fattori di valutazione dei comportamenti e delle competenze professionali ove previsti dalla metodologia di valutazione.

e) Entro lo stesso termine vengono di norma approvati gli eventuali progetti di introduzione di nuovi servizi, o legato ad obiettivi strategici, ed individuate le relative fonti di finanziamento, con la indicazione dei dipendenti impegnati e con il grado di impegno richiesto.

2. In relazione ai criteri di valutazione, si fa riferimento alle metodologie di valutazione adottate dall'Ente.

3. Il Dirigente di riferimento, in fase valutazione, ha il dovere di tenere conto delle assenze in rapporto all'effettivo apporto partecipativo del dipendente al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati. Tali assenze non costituiranno elemento di decurtazione del premio in fase di

liquidazione, poiché le stesse saranno utilizzate dal Dirigente di riferimento come parametro di valutazione per la definizione della fascia di merito di appartenenza del dipendente, cui consegnerà il relativo premio.

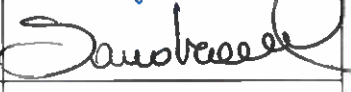
Per le assenze conseguenti a periodi di aspettativa a qualsiasi titolo (con l'esclusione delle aspettative che, al fine della presenza in servizio, prevedano una specifica disciplina contrattuale o di legge), il premio è riparametrato al periodo di servizio effettivamente prestato, al netto dei giorni di assenza per aspettativa. Pertanto, tali periodi di assenza per aspettativa, non costituiranno parametro di valutazione per il Dirigente di riferimento.

4. Il premio di produttività è riparametrato al profilo orario del rapporto di lavoro, ossia viene riproporzionato alle ore di lavoro contrattuali prestate presso l'Ente ed al periodo di servizio (a titolo esemplificativo: lavoro part-time, servizio prestato in convenzione, comando parziale, assunzioni e cessazioni in corso d'anno e ecc).

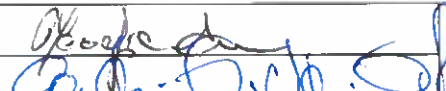
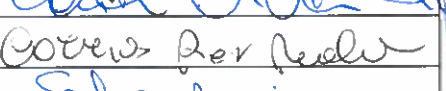
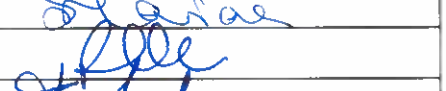
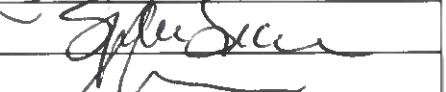
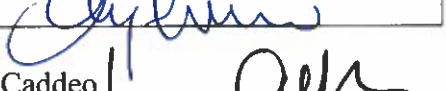
Oristano, 26/10/2022

Letto, approvato, sottoscritto.

Delegazione di Parte Pubblica:

Presidente della Delegazione	Dott.ssa Maria Teresa Sanna	Segretario Generale	
Componente	Dott.ssa Anna Paola Maria Iacuzzi	Dirigente Settori AA.GG, Ambiente e Attività Produttive	
Componente	Dott.ssa Sandra Pili	Dirigente Settore Finanziario e R. U.	
Componente	Ing. Marco Manai	Dirigente Settori Viabilità, Lavori Pubblici e Istruzione	
Componente	Dott. Raffaele Melette	Dirigente Ambiente e Attività Produttive	

Delegazione RSU e Sindacale:

Componente RSU	Are Maria Pia	
Componente RSU	Contini Giovanni Giuseppe	
Componente RSU	Corrias Pier Paola	
Componente RSU	Mariani Silvana	
Componente RSU	Motzo Rina	
Componente RSU	Sale Fabio	
Componente RSU	Urracci Manuela	
OO.SS CGIL - FP	Spahiu Simone	
OO.SS CISL - FP	Usai Salvatore	
OO.SS CSA - RAL	Lecca Fabrizio	
OO.SS UIL - FPL	Migliorini Oscar	

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE Tiberio Caddeo



PROVINCIA DI ORISTANO

Proposta di modifica CCDI normativo 2019 2021 sottoscritto in data 31/12/2019 testo vigente.

Art. 5 - Indennità per le condizioni di lavoro

(Sottoscritto dalla Delegazione Trattante in data 15/12/2021- In vigore dal 01/01/2021)

La modifica all'articolo è riportata in grassetto affianco alla voce vigente, sbarrata, da eliminare

1. I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.
2. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1 in:
euro 2,50 per le attività disagiate,
euro ~~2,50~~ **3,50** quelle rischiose (modifica in vigore dal 01/01/2022),
euro 1,00 per indennità di maneggio valori per la fascia da euro 5.000 a euro 25.000,
euro 2,00 per indennità di maneggio valori per la fascia da euro 25.000 a euro 50.000,
euro 3,00 per indennità di maneggio valori per la fascia oltre euro 50.000.
Nel caso di svolgimento di attività che presentano contemporaneamente le caratteristiche del rischio, del disagio e del maneggio valori (anche limitatamente a due di questi fattori) il compenso è fissato nella somma dei singoli importi sino alla concorrenza del tetto di legge, per giornata di effettivo impegno, ad eccezione del contemporaneo riconoscimento di rischio e disagio il cui cumulo di tetto massimo viene fissato in € 4,00 giornalieri.
3. Per attività disagiate si intendono le seguenti:
Attività lavorativa espletata prevalentemente all'esterno e soggetta a disagio derivante da eventi atmosferici, qualora non sia prevista l'indennità si rischio;
Attività che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario (ad esempio spezzato senza considerare la normale pausa prevista per la erogazione dei buoni pasto) e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, disagio di tipo esclusivamente fisico, disagio di tipo esclusivamente psicologico o disagio contemporaneamente fisico e psicologico. L'indennità di disagio può essere riconosciuta nel caso di modalità di prestazioni realmente ed effettivamente differenziate da quelle di altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, considerato che queste sono già remunerate con il trattamento stipendiale previsto dal contratto di lavoro.
4. Per attività rischiose si intendono le seguenti:
Diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto cose, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
Esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, oli minerali, paraffina e loro composti derivati e residui, e prodotti chimici e biologici per la disinfestazione nonché lavori di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico;
Esposizione diretta e continua a rischio derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di manutenzione stradale e per l'utilizzo di antiparassitari;
Attività lavorativa svolta nei luoghi o impianti soggetti a rischio specifico di folgorazione o elettrocuzione, di incendio, in presenza di liquidi caldi sotto pressione, di polveri e residui di combustione, gas e prodotto derivanti dal petrolio e contatti con insetti e animali nocivi.

Attività già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83 e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal dirigente.

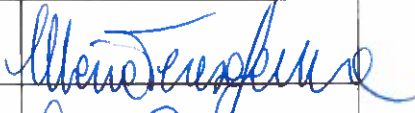
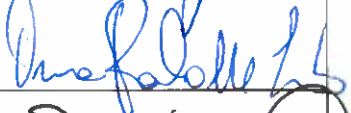
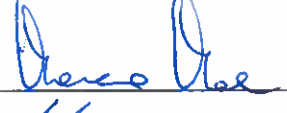
5. Ai sensi dell'art. 24 del CCNL 21/05/2018 in relazione al combinato disposto dal comma 3 e 4 si conviene che la reperibilità può essere prevista per otto volte in un mese.

6. I dirigenti con apposito provvedimento preventivo, individuano i beneficiari delle indennità di cui al presente articolo, definendo con precisione le condizioni alla base degli istituti, che devono essere causalmente, formalmente e oggettivamente diverse fra gli stessi istituti, e comunicano tempestivamente al servizio personale qualsiasi modifica organizzativa che comporti il venir meno delle condizioni legittimanti.

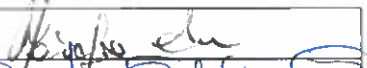
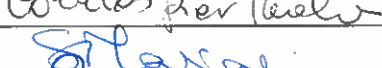
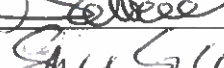
Oristano, 26/10/2022

Letto, approvato, sottoscritto.

Delegazione di Parte Pubblica:

Presidente della Delegazione	Dott.ssa Maria Teresa Sanna	Segretario Generale	
Componente	Dott.ssa Anna Paola Maria Iacuzzi	Dirigente Settori AA.GG, Ambiente e Attività Produttive	
Componente	Dott.ssa Sandra Pili	Dirigente Settore Finanziario e R. U.	
Componente	Ing. Marco Manai	Dirigente Settori Viabilità, Lavori Pubblici e Istruzione	
Componente	Dott. Raffaele Melette	Dirigente Ambiente e Attività Produttive	

Delegazione RSU e Sindacale:

Componente RSU	Are Maria Pia	
Componente RSU	Contini Giovanni Giuseppe	
Componente RSU	Corrias Pier Paola	
Componente RSU	Mariani Silvana	
Componente RSU	Motzo Rina	
Componente RSU	Sale Fabio	
Componente RSU	Urracci Manuela	
OO.SS CGIL - FP	Spahiu Simone	
OO.SS CISL - FP	Usai Salvatore	
OO.SS CSA - RAL	Lecca Fabrizio	
OO.SS UIL - FPL	Migliorini Oscar	

I
L 

S